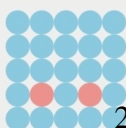




1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



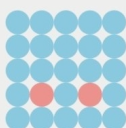
## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Perumusan Masalah	1
1.2 Tujuan Penelitian	6
1.3 Manfaat Penelitian	7
1.4 Ruang Lingkup dan Keterbatasan	7
1.5 Kebaruan Penelitian	9
2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Manajemen SDM dan Manajemen SDM Strategik	10
2.1.1 Pendekatan Universalistik	11
2.1.2 Pendekatan Kontingensi	13
2.1.3 Pendekatan Konfigurasi	15
2.1.4 Pendekatan Kontekstual	16
2.2 Kondisi Manajemen SDM Strategik di Indonesia	18
2.2.1 <i>HR Acquisition</i>	23
2.2.2 <i>HR Development</i>	25
2.2.3 <i>HR Retention</i>	33
2.2.4 <i>HR Engagement</i>	37
2.2.5 <i>Human Resource Information System (HRIS)</i>	42
2.3 Manajemen SDM Strategik dan Kinerja Organisasi	47
2.4 Manajemen SDM Strategik dalam Kerangka Pasar dan Tingkat Persaingan dalam Industri	49
2.5 Identifikasi Faktor-faktor yang ikut berperan dalam Hubungan antara Manajemen SDM Strategik dan Kinerja Organisasi	52
2.5.1 Hubungan Industrial	53
2.5.2 Budaya Organisasi	63
2.5.3 Kepemimpinan	65
2.5.4 Peran Manajer Lini dalam Implementasi Sistem dan Prosedur Manajemen SDM	68
2.5.5 Kompetensi Karyawan	70
2.5.6 Motivasi Karyawan	72
2.5.7 Kinerja Karyawan	76
2.6 Kinerja Organisasi	78
2.7 Kerangka Pemikiran Penelitian, Model Penelitian dan Hipotesis	80
2.7.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	82
2.7.2 Variabel-variabel dalam Penelitian	82



2.7.3	Model Penelitian	83
2.7.4	Hipotesis Penelitian	84

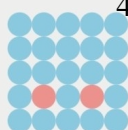
METODOLOGI PENELITIAN	88
3.1 Desain Penelitian	86
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	86
3.3 Unit Analisis	86
3.4 Populasi Penelitian	87
3.5 Prosedur Penetapan Sampel	88
3.6 Teknik Pengumpulan Data	89
3.7 Penetapan Kategorisasi Kelompok Industri	90
3.8 Pengukuran Variabel	90
3.8.1 Variabel Independen: Manajemen SDM Strategi	90
3.8.2 Variabel Moderator	91
3.8.2.1 Hubungan Industrial	91
3.8.2.2 Budaya Organisasi	91
3.8.2.3 Kepemimpinan Manajemen Puncak	91
3.8.3 Variabel Mediator	92
3.8.3.1 Peran Manajer Lini dalam Implementasi Sistem dan Prosedur Manajemen SDM	92
3.8.3.2 Kompetensi Karyawan	92
3.8.3.3 Motivasi Karyawan	93
3.8.3.4 Kinerja Karyawan	93
3.8.4 Variabel Dependen: Kinerja Organisasi	93
3.9 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	94
HASIL PENELITIAN	96
4.1 Karakteristik Responden	96
4.1.1 Jumlah Responden pada masing-masing Bidang Industri	96
4.1.2 Posisi Responden di Perusahaan	96
4.1.3 Bidang Kerja Responden di Perusahaan	97
4.1.4 Usia Responden	97
4.1.5 Masa Kerja Responden	98
4.1.6 Pendidikan Terakhir Responden	98
4.2 Hasil Analisis Kuantitatif	99
4.2.1 Analisis Deskriptif	99
4.2.2 Hasil Analisis Inferensial Multi Industri	107
4.2.2.1 Penggunaan Teknik <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	107
4.2.2.2 Norma Pengujian untuk Analisis Model Pengukuran dan Model Struktural dalam SEM	108
4.2.2.3 Hasil Analisis Model Pengukuran	110
1) Variabel Laten Eksogen (Variabel Independen): Manajemen SDM Strategik	110
2) Variabel Laten Eksogen (Variabel Moderator): Hubungan Industrial, Budaya	





*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

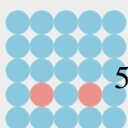
© Hak cipta milik IPB, tahun 2013



**MB-IPB**  
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

	Organisasi dan Kepemimpinan Manajemen Puncak	115
3)	Variabel Laten Endogen (Variabel Mediator): Peran Manajer Lini, Kompetensi Karyawan, Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan	118
4)	Variabel Laten Endogen (Variabel Dependen): Kinerja Organisasi	121
4.2.2.4	Hasil Analisis Model Struktural/Hubungan Kausal antar Variabel	122
1)	Analisis Jalur Hubungan Langsung antara Manajemen SDM Strategik dengan Kinerja Organisasi (MSDMS → KINO)	123
2)	Analisis Jalur Hubungan antara Manajemen SDM Strategik (MSDMS) dengan Kinerja Organisasi (KINO), dengan dimoderatori oleh variabel Hubungan Industrial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Manajemen Puncak	124
3)	Analisis Jalur Hubungan antara Manajemen SDM Strategik (MSDMS) dengan Kinerja Organisasi (KINO), dengan dimediasi oleh variabel Peran Manajer Lini (PERANMLI), Kompetensi Karyawan (KOMPT), Motivasi Karyawan (MOTVS) dan Kinerja Karyawan (KINKA)	125
4.2.3	Hasil Analisis Inferensial per Kelompok Industri	128
4.2.3.1	Hasil Analisis Model Struktural - Hubungan Kausal antar Variabel dalam Industri dengan Tingkat Persaingan Tinggi – Industri Otomotif	128
4.2.3.2	Hasil Analisis Model Struktural – Hubungan Kausal antar Variabel untuk Industri dengan Tingkat Persaingan Moderat – Industri Perkebunan Kelapa Sawit	131
4.2.3.3	Hasil Analisis Model Struktural – Hubungan Kausal antar Variabel untuk Industri dengan Tingkat Persaingan Relatif Tidak Tinggi – Industri Semen dan Pengolahan Air Bersih	134
4.3	Hasil Analisis Kualitatif	139
4.3.1	Faktor Khas Industri yang dapat mempengaruhi kinerja Manajemen SDM Strategik dalam mempengaruhi Kinerja Organisasi	139
4.3.1.1	Industri Otomotif	139
4.3.1.2	Industri Perkebunan Kelapa Sawit	144
4.3.1.3	Industri Perbankan Syariah	146
4.3.1.4	Industri Semen	148
4.3.1.5	Industri Pengolahan Air Bersih	150



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

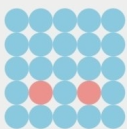
4.3.2	Faktor Khas Perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja Manajemen SDM Strategik dalam mempengaruhi Kinerja Organisasi	152
4.3.2.1	Perusahaan Otomotif A	152
4.3.2.2	Perusahaan Otomotif B	155
4.3.2.3	Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit A	159
4.3.2.4	Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit B	161
4.3.2.5	Perusahaan Perbankan Syari'ah	162
4.3.2.6	Perusahaan Properti	164
4.3.2.7	Perusahaan Semen	165
4.3.2.8	Perusahaan Pengolahan Air Bersih	166
	<b>DISKUSI DAN PEMBAHASAN</b>	168
5.1	Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	168
5.2	Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Multi Industri	170
5.2.1	Hubungan Langsung antara Manajemen SDM Strategik dengan Kinerja Organisasi	170
5.2.1.1	Implikasi Teoretis dan Manajerial bagi Hubungan Langsung antara Manajemen SDM Strategik – Kinerja Organisasi	173
5.2.2	Peran Variabel Moderator dalam Hubungan antara Manajemen SDM Strategik dengan Kinerja Organisasi	174
5.2.2.1	Peran Variabel Hubungan Industrial	174
5.2.2.2	Peran Variabel Budaya Organisasi	177
5.2.2.3	Peran Variabel Kepemimpinan Manajemen Puncak	179
5.2.2.4	Implikasi Teoretis bagi Variabel Moderator dalam penelitian Manajemen SDM Strategik – Kinerja Organisasi	180
5.2.3	Peran Variabel Mediator dalam Hubungan antara Manajemen SDM Strategik dengan Kinerja Organisasi	182
5.2.3.1	Peran Manajer Lini dalam Implementasi Sistem dan Prosedur Manajemen SDM	183
5.2.3.2	Peran Variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	184
5.2.3.3	Peran Variabel Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	188
5.2.3.4	Implikasi Teoretis dan Manajerial bagi Variabel Mediator dalam penelitian Manajemen SDM Strategik – Kinerja Organisasi	188
5.2.4	Konfirmasi Model Hubungan antara Manajemen SDM Strategik – Kinerja Organisasi di Multi Industri	190
5.3	Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Per Kelompok Industri	191
5.3.1	Industri dengan Tingkat Persaingan Tinggi – Industri Otomotif	191
5.3.2	Industri dengan Tingkat Persaingan Moderat – Industri Perkebunan Kelapa Sawit	198





*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

© Hak cipta milik IPB, tahun 2013



**MB-IPB**  
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

	xvi
5.3.3 Industri dengan Tingkat Persaingan Relatif Tidak Tinggi hingga ke Monopoli – Industri Semen dan Pengolahan Air Bersih	202
5.3.4 Implikasi Teoretis dan Manajerial bagi penelitian Manajemen SDM Strategik – Kinerja Organisasi pada industri yang tingkat persaingannya berbeda-beda	204
6 SIMPULAN DAN SARAN	208
6.1 Simpulan	208
6.2 Saran	210
DAFTAR PUSTAKA	213
LAMPIRAN	230
GLOSARIUM	304
RIWAYAT HIDUP	312



## DAFTAR TABEL

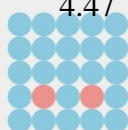
	Halaman
2.1 Hubungan antara tipologi organisasi Miles dan Snow dan sub-sistem sub-sistem manajemen SDM yang sesuai	14
2.2 Persamaan dan perbedaan antara hubungan industrial (HI) dan manajemen SDM (MSDM)	62
4.1 Jumlah responden pada masing-masing bidang industri	96
4.2 Posisi responden di perusahaan di masing-masing industri	97
4.3 Bidang kerja responden	97
4.4 Usia responden	98
4.5 Masa kerja responden	98
4.6 Pendidikan terakhir responden	98
4.7 Rata-rata dan standar deviasi <i>human resource acquisition</i> (HRA)	99
4.8 Rata-rata dan standar deviasi <i>human resource development</i> (HRD)	100
4.9 Rata-rata dan standar deviasi <i>human resource retention</i> (HRR)	101
4.10 Rata-rata dan standar deviasi <i>human resource engagement</i> (HRE)	101
4.11 Rata-rata dan standar deviasi <i>human resource information system</i> (HRIS)	102
4.12 Rata-rata dan standar deviasi hubungan industrial (HI)	103
4.13 Rata-rata dan standar deviasi budaya organisasi (BO)	103
4.14 Rata-rata dan standar deviasi kepemimpinan manajemen puncak (KPPNCK)	104
4.15 Rata-rata dan standar deviasi peran manajer lini dalam implementasi sistem dan prosedur manajemen SDM (LINI)	104
4.16 Rata-rata dan standar deviasi kompetensi karyawan (KOMPT)	105
4.17 Rata-rata dan standar deviasi motivasi karyawan (MOTIVS)	106
4.18 Rata-rata dan standar deviasi kinerja karyawan (KINKA)	106
4.19 Rata-rata dan standar deviasi kinerja organisasi (KINO)	107
4.20 Nilai <i>cut-off</i> untuk interpretasi hasil pengujian model pengukuran dan struktural	109
4.21 Hasil analisis model pengukuran indikator HRA	111
4.22 Hasil analisis model pengukuran indikator HRD	112
4.23 Hasil analisis model pengukuran indikator HRR	112
4.24 Hasil analisis model pengukuran indikator HRE	113
4.25 Hasil analisis model pengukuran indikator HRIS	114
4.26 Hasil analisis model pengukuran variabel independen manajemen SDM strategik (MSDMS)	114
4.27 Hasil analisis model pengukuran hubungan industrial (HI)	115
4.28 Hasil analisis model pengukuran budaya organisasi (BO)	116
4.29 Hasil analisis model pengukuran kepemimpinan manajemen puncak (KPPNCK)	117
4.30 Hasil analisis model pengukuran variabel moderator HI_MSDMS, BO_MSDMS dan KPMSDMS	117
4.31 Hasil analisis model pengukuran variabel mediator – peran manajer lini (LINI)	118

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

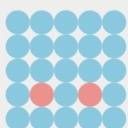
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



4.32	Hasil analisis model pengukuran variabel mediator – kompetensi karyawan (KOMPT)	119
4.33	Hasil analisis model pengukuran variabel mediator – motivasi karyawan (MOTVS)	120
4.34	Hasil analisis model pengukuran variabel mediator – kinerja karyawan (KINKA)	121
4.35	Hasil analisis model pengukuran variabel dependen – kinerja organisasi	121
4.36	Hasil analisis model struktural multi industri	123
4.37	Hasil analisis model struktural untuk industri dengan tingkat persaingan tinggi – industri otomotif	129
4.38	Hasil analisis model struktural untuk industri dengan tingkat persaingan relatif moderat – industri perkebunan kelapa sawit	132
4.39	Hasil analisis model struktural untuk industri semen dan pengolahan air bersih	136
4.40	Faktor-faktor yang khas industri otomotif yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	140
4.41	Faktor-faktor yang khas industri otomotif yang itemnya terkait dengan faktor-faktor dalam kuesioner kuantitatif yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	142
4.42	Faktor-faktor yang khas industri perkebunan kelapa sawit yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	145
4.43	Faktor-faktor yang khas industri perkebunan kelapa sawit yang itemnya terkait dengan faktor-faktor dalam kuesioner kuantitatif yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	146
4.44	Faktor-faktor yang khas industri perbankan syariah yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	147
4.45	Faktor-faktor yang khas industri perbankan syariah yang itemnya terkait dengan faktor-faktor dalam kuesioner kuantitatif yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	148
4.46	Faktor-faktor yang khas industri semen yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	149
4.47	Faktor-faktor yang khas industri semen yang itemnya terkait dengan faktor-faktor dalam kuesioner kuantitatif yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	149
4.48	Faktor-faktor yang khas industri pengolahan air bersih yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	151
4.49	faktor-faktor yang khas industri pengolahan air bersih yang itemnya terkait dengan faktor-faktor dalam kuesioner kuantitatif	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



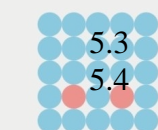
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

	yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	151
4.50	Faktor-faktor yang khas perusahaan otomotif A yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	152
4.51	Faktor-faktor yang khas perusahaan otomotif B yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	155
4.52	Faktor-faktor yang khas perusahaan perkebunan kelapa sawit A yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	160
4.53	Faktor-faktor yang khas perusahaan perkebunan kelapa sawit B yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	162
4.54	Faktor-faktor yang khas perusahaan perbankan syariah yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	163
4.55	Faktor-faktor yang khas perusahaan perusahaan semen yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	165
4.56	Faktor-faktor yang khas perusahaan perusahaan semen yang menurut responden dapat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM strategik dalam mempengaruhi kinerja organisasi	167





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

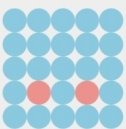


## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
2.1	Pendekatan universalistik dalam teori manajemen SDM strategik (disarikan dari Dutch 2004 dan Alcázar <i>et al.</i> 2005)	11
2.2	Tujuh praktek SDM yang menjamin keberhasilan organisasi menurut Jeffrey Pfeffer (Pfeffer 1998a; Millmore <i>et al.</i> 2007:48)	12
2.3	Pendekatan kontingensi dalam teori manajemen SDM strategik (disarikan dari Dutch 2004 dan Alcázar <i>et al.</i> 2005)	13
2.4	Pendekatan konfigurasional dalam teori manajemen SDM strategik (disarikan dari Dutch 2004 dan Alcázar <i>et al.</i> 2005)	16
2.5	Pendekatan kontekstual dalam teori manajemen SDM strategik (disarikan dari Alcázar <i>et al.</i> , 2005)	17
2.6	Sistem pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi (disarikan dari Bohlander <i>et al.</i> , 2001; Millmore <i>et al.</i> , 2007)	26
2.7	Teori U dari Otto Scharmer (Floyd dan Hayward 2008; Sarkissian EAROPH Workshop 2010)	28
2.8	Siklus manajemen kinerja (sintesis dari Armstrong 1994; Grote 1996; Weiss & Hartle 1997; Armstrong & Baron 1998; PPM Manajemen 2011)	34
2.9	Kompetensi – model gunung es (diadaptasi dari Palan 2005:12)	70
2.10	Kerangka pemikiran penelitian	82
2.11	Model penelitian	83
4.1	Hasil analisis model struktural/hubungan kausal antar variabel untuk multi industri	122
4.2	Hasil analisis model struktural/hubungan kausal antar variabel dalam industri dengan tingkat persaingan tinggi - otomotif	128
4.3	Hasil analisis model struktural/hubungan kausal antar variabel dalam industri dengan tingkat persaingan moderat – perkebunan kelapa sawit	131
4.4	Hasil analisis model struktural/hubungan kausal antar variabel dalam industri dengan tingkat relatif tidak tinggi hingga ke monopoli – industri semen dan pengolahan air bersih	135
5.1	Revisi model peran variabel moderator dalam hubungan antara manajemen SDM strategik – kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian	182
5.2	Model baru pengaruh kompetensi, motivasi dan irisannya terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian	187
5.3	Kaitan antara kompetensi dengan teori motivasi Herzberg	187
5.4	Konfirmasi model peran variabel mediator dalam hubungan antara manajemen SDM strategik dengan kinerja organisasi	189
5.5	Konfirmasi model hubungan antara manajemen SDM strategik dengan kinerja organisasi di multi industri	190
5.6	Konfirmasi model hubungan antara manajemen SDM strategik dengan kinerja organisasi di industri dengan tingkat persaingan tinggi (otomotif)	194



5.7	Model pengaruh aspek pengelolaan SDM terhadap kinerja organisasi di industri otomotif di Indonesia	196
5.8	Usulan model pengaruh aspek teknologi, sistem produksi dan operasi serta pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di industri otomotif di Indonesia untuk diuji dalam penelitian yang akan datang	197
5.9	Konfirmasi model hubungan antara manajemen SDM strategik dengan kinerja organisasi di industri dengan tingkat persaingan relatif moderat (perkebunan kelapa sawit)	202
5.10	Konfirmasi model hubungan antara manajemen SDM strategik dengan kinerja organisasi di Industri dengan tingkat Persaingan relatif tidak tinggi hingga ke monopoli (industri semen dan pengolahan air bersih)	204



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.